

Rutiner vid förekomst av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Typ av dokument	Handlingsplan
Beslutad av	Områdeskanslichefen
Beslutsdatum	2018-12-18
Dnr	SU FV-1.1.2-4448-18
Giltighetstid	2018-12-18 och /tillsvidare
Ersätter dokument	-
Ansvarig förvaltningsavdelning	Områdeskansliet för humanvetenskap
Ansvarig handläggare	Karolina Alveryd

Beskrivning:

Dessa rutiner vid förekomst av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är ett rådgivande dokument med övergripande information om hur medarbetare vid Områdeskansliet för humanvetenskap kan gå tillväga om man upplever sig själv eller någon annan medarbetare vid områdeskansliet vara utsatt för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.



Rutiner vid förekomst av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Vid Stockholms universitet får inte trakasserier förekomma. Vårt förhållningssätt gentemot varandra ska präglas av respekt för varandras olikheter och åsikter. Anställda och studenter vid universitetet ska behandlas likvärdigt och på ett respektfullt sätt. Att utsätta en annan person för trakasserier är en grov kränkning.¹

Alla anställda vid Områdeskansliet för humanvetenskap har rätt att behandlas med respekt och ha en arbetsmiljö som är fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Sådana missförhållanden är allvarliga hot mot hälsa, välbefinnande, arbetsglädje och kvalitet i verksamheten, och ska därför aldrig accepteras.

Dessa rutiner vid förekomst av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är ett rådgivande dokument med övergripande information om hur medarbetare kan gå tillväga om man upplever sig själv eller någon annan medarbetare vid områdeskansliet vara utsatt för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Rutinerna utgår från:

- *Diskrimineringslagen (2008:567)*
- *Arbetsmiljöverkets föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)*
- *Stockholms universitets plan om lika rättigheter och möjligheter*
- *Policy mot trakasserier enligt diskrimineringslagen*
- *Policy mot sexuella trakasserier*
- *Områdeskansliet för humanvetenskaps jämställdhets- och likabehandlingsplan 2018-2020.*

¹ Stockholms universitets policy mot trakasserier enligt diskrimineringslagen, Dnr SU 673-1794-12

Råd till dig som upplever eller får kännedom om upplevd diskriminering

En person som upplever sig diskriminerad eller får kännedom om att någon annan medarbetare på områdeskansliet upplever sig diskriminerad bör påtala detta för ansvarig sektionschef eller områdeskanslichefen som i sin tur kontaktar Personalavdelningen. Inledningsvis gör Personalavdelningen en utredning men om det inte är möjligt att lösa situationen på detta sätt kan den som upplever sig utsatt vända sig till sitt fackförbund för stöd, alternativt till Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Råd till dig som upplever dig ha blivit utsatt för någon typ av trakasserier eller kränkande särbehandling

Om någon känner sig utsatt för trakasserier eller kränkande särbehandling eller uppmärksammar att någon annan utsätts för sådan behandling bör detta snarast anmälas till ansvarig chef eller Personalavdelningen. Personalavdelningen och företagshälsovården bistår med råd och stöd i dessa frågor. Du kan även vända dig till din fackliga representant, huvudskyddsombud eller områdeskansliets arbetsmiljöombud.

Det är den person som upplever sig utsatt för trakasserier eller kränkande särbehandling som avgör vad som är ovälkommet och kränkande. Den som trakasserar måste medvetandegöras om att beteendet upplevs på detta sätt. Det är därför viktigt att du som upplever dig trakasserad klargör för den som trakasserar dig att beteendet är ovälkommet. Detta kan ske muntligt, skriftligt eller med hjälp av någon du har förtroende för. Om kränkningen är uppenbar ska du dock inte behöva säga ifrån för att det ska räknas som trakasserier i lagens mening.

- Var tydlig och säg ifrån. Lämna inget utrymme för missförstånd. Ta gärna hjälp av någon du litar på.
- Skriv ner vad som har hänt. Anteckna datum, klockslag, eventuella vittnen, vad personen sa och gjorde, hur du kände dig, vad du tänkte och hur du reagerade.
- Tala med din närmaste chef. Om det är din chef som diskriminerar eller trakasserar, tala med områdeskanslichefen eller Personalavdelningen.
- Tala med ditt fackliga ombud, huvudskyddsombud, områdeskansliets arbetsmiljöombud eller någon annan som du litar på.



Råd till dig som är arbetskamrat

Det är viktigt att gemensamt lyfta fram problem så att de kan åtgärdas eftersom det är en fråga om allas arbetsmiljö. Försök därför att säga ifrån om du upplever att någon på områdeskansliet kränker andra eller beter sig på ett sådant sätt att de riskerar att kränka andra.

Om någon som blivit utsatt berättar detta för dig, påminn hen om vikten av att informera ansvarig chef om det som hänt.

- Säg ifrån om du upplever att kollegor beter sig olämpligt.
- Lyssna på vad din utsatta kollega har att berätta. Undvik att vara värderande.
- Visa ditt stöd, till exempel genom att erbjuda dig att följa med när den utsatta kollegan ska tala med chefen.

Bilaga

Information gällande diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

1. Definitioner

De definitioner och begrepp som används i detta dokument är hämtade från diskrimineringslagstiftningen och AFS 2015:4.

Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska inte förväxlas med tillfälliga konflikter, skilda uppfattningar eller samarbetsproblem. Sådana problem kan dock eskalera och orsaka att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling uppstår. För att förhindra att så sker är det viktigt att konflikter hanteras så skyndsamt som möjligt av berörda medarbetare själva och vid behov med stöd av ansvarig chef.

1.1. Diskriminering

Med diskriminering menas att en person blivit missgynnad genom att ha behandlats sämre än någon annan eller missgynnats genom tillämpning av en regel eller bestämmelse som framstår som neutral men som i praktiken inte är det. Missgynnandet måste också ha ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

De sju diskrimineringsgrunderna definieras på följande sätt (Diskrimineringslagen 1 kap. 5§):

- ***kön:*** att någon är kvinna eller man; omfattar också personer som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet
- ***könsidentitet eller könsuttryck:*** en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön
- ***etnisk tillhörighet:*** en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
- ***religion eller annan trosuppfattning:*** religiösa övertygelser eller övertygelser som har grunder som är jämförbara med religion

- **funktionsnedsättning:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
- **sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
- **ålder:** uppnådd levnadslängd.

I diskrimineringslagen 1 kap. 4 § definieras diskriminering enligt nedan:

- **direkt diskriminering:** att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- **indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
- **bristande tillgänglighet:** att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till:
 - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
 - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
 - andra omständigheter av betydelse.

Diskriminering kan till exempel innebära att en person inte får löneförhöjning vid graviditet, att en person inte blir kallad till arbetsintervju eftersom hen har ett namn som inte låter svenskt, eller att det inte görs försök att anpassa arbetsplatsen utifrån en persons funktionshinder.

1.2. **Trakasserier**

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen 1 kap. 4 § som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Som trakasserier räknas till exempel att någon mot en annan person uppvisar ett beteende som är förlöjligande eller nedvärderande, använder sig av förolämpande generaliseringar eller att någon blir kallad för något nedlåtande. Trakasserier kan även vara ett osynliggörande eller undanhållande av information som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Det gemensamma för trakasserier av olika slag är att de gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad liksom att det är fråga om ett beteende som är ovälkommet. Samma beteende kan uppfattas som trakasserier av en person medan en annan person inte behöver bli illa berörd. Därför är det alltid den som upplever sig utsatt för trakasserier som avgör vad som är ovälkommet.

1.3. **Sexuella trakasserier**

Sexuella trakasserier är trakasserier som är av en sexuell natur. Sexuella trakasserier definieras i diskrimineringslagen 1 kap. 4 § som uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Uppträdandet kan utgöras av text, ord, bilder, eller handlingar på arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete som leder till att en person känner sig förnedrad, stressad eller på annat sätt illa till mods. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, bilder eller jargong som är sexuellt anspelande och som upplevs som kränkande och ovälkomna.

Enstaka händelse kan vara sexuellt trakasserande om den är tillräckligt allvarlig. Det är alltid den som upplever sig utsatt för sexuella trakasserier som avgör vad som är ovälkommet och oönskat.

1.4. **Kränkande särbehandling**

Med kränkande särbehandling avses ”handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”.² Kränkande särbehandling är, precis som trakasserier, ett uppträdande som riktar sig till en eller flera arbetstagare på ett

² Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

kränkande sätt. Skillnaden är att det inte finns någon koppling till diskrimineringsgrunderna eller att det rör sig om handlingar av sexuell natur.

Kränkande särbehandlingar ska inte förväxlas med tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationer.

2. Repressalier

En arbetsgivare får inte utsätta arbetssökande eller arbetstagare för negativa följder eller konsekvenser, så kallade repressalier, på grund av att denna har:

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
- medverkat i en utredning enligt lagen, eller
- avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

3. Hantering av upplevd diskriminering

Arbetsgivaren ska enligt diskrimineringslagen arbeta med aktiva åtgärder för att systematiskt motverka diskriminering. Aktiva åtgärder innebär ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Detta betyder att arbetsgivaren har ett ansvar att genomföra ett fortlöpande arbete med att undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera åtgärderna inom följande fem områden: arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena arbete och föräldraskap.³

En chef som får kännedom om upplevd diskriminering är skyldig att kontakta Personalavdelningen för vidare utredning av ärendet.

4. Hantering av upplevda trakasserier och kränkande särbehandling

Om arbetsgivaren får kännedom om att någon chef eller medarbetare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller kränkande särbehandling har arbetsgivaren en

³ För vidare information se diskrimineringsombudsmannens hemsida, www.do.se

skyldighet att utreda detta, och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att det sker i framtiden. Alla har dock ett eget ansvar att reagera och säga ifrån.

4.1. **Arbetsgivarens ansvar**

Om Stockholms universitet får kännedom om att en anställd i samband med arbetet upplever sig utsatt för någon typ av trakasserier av annan anställd är universitetet, enligt diskrimineringslagen, skyldigt att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden. Om universitetet bryter mot utredningsskyldigheten riskerar universitetet (aktuell institution eller förvaltningsavdelning) enligt diskrimineringslagen att betala diskrimineringsersättning.⁴

Om en chef vid Stockholms universitet får kännedom om att en anställd upplever sig utsatt för trakasserier av en annan anställd eller chef, ska chefen genast agera genom att se till att trakasserierna upphör och kontakta Personalavdelningen.⁵

Personalavdelningen genomför utredning när en anställd upplever sig utsatt för vad som kan vara trakasserier av en annan anställd. Utredningen syftar till att klargöra omständigheterna kring det som uppgivits. Utredningen avslutas med att en skriftlig bedömning meddelas de berörda och ansvarig chef. Konstateras det att trakasserier har förekommit enligt diskrimineringslagen, ska avdelningen omedelbart vidta åtgärder så att trakasserierna upphör.⁶

Om den person som upplever sig utsatt vill vara anonym, bör inte åtgärder riktas mot enskilda personer utan i första hand bör generella åtgärder vidtas som inte riskerar att peka ut någon individ. Exempel på generella åtgärder kan vara information och utbildning för medarbetarna, eller att frågor om normer och bemötande diskuteras inom sektionen eller hela avdelningen.

Åtgärder riktade mot enskilda personer syftar i första hand till att få personen förstå varför en viss handling upplevts som kränkande. I andra hand, eller om det handlar om

⁴ Utdrag ur Stockholms universitets policy mot trakasserier enligt diskrimineringslagen, Dnr SU 673-1794-12

⁵ Utdrag ur Stockholms universitets Anvisningar för hantering av trakasserier, Dnr SU 673-1794-12

⁶ Utdrag ur Policy mot trakasserier enligt diskrimineringslagen, Dnr SU 673-1794-12



återkommande kränkande beteende, kan det bli fråga om arbetsrättsliga konsekvenser så som skriftlig varning, omplacering eller uppsägning.

Andra nödvändiga åtgärder kan vara att se över hur arbetet är organiserat, till exempel om det visar sig vara fråga om ett genomgående arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen.